館山
会議所だより

会議所は企業の要、地域の灯

2023 12

会員数 920 名
令和５年12月１日現在

●昭和 51 年 7 月 10 日 第 3 種郵便物認可●令和 5 年 12 月 10 日発行（毎月 1 回 10 日発行）第 671 号●発行所／館山商工会議所●編集発行責任者／専務理事 上野 学●〒 294-0047 千葉県館山市八幡 821 ● TEL0470-22-8330 FAX0470-23-4011 ●印刷所／株式会社 集賛舎●定価 1部 20 円（購読料は会費に含まれています）

▲千葉県誕生150周年記念パレード（鏡ヶ浦通り）令和5年11月12日

◇**市内事業所永年勤続優良従業員表彰式を挙行**
～市内事業所の従業員 40 名が表彰の栄に浴する～

◇潮流を読む
「人的資本として将来必要な人材とは」

◇トレンド通信
「重富さんのビール体験がもたらす『モノやコト』以上のもの」

◇中小企業のセキュリティ対策　**情報リテラシー向上を**

◇職場のかんたんメンタルヘルス
女性活躍推進のために必要なこと

◇**新入会員紹介**～どうぞよろしくお願いいたします！～

◇ **2024 年開運カレンダーを先着３０名様にプレゼント**

◇気象予報士×税理士 藤富郷の　**クラウドな話**

無担保、無保証人、低利子で融資

～マル経融資制度～
利子補給（1.0%）制度が利用できます!

マル経融資制度は、小規模事業者の皆様の経営改善に必要な事業資金を館山商工会議所の推薦により「㈱日本政策金融公庫」から借りられる国の制度です。

担保、保証人	不　要
貸付限度額	2,000 万円
返済期間	10 年以内（＊運転資金は 7 年以内）
利率	年 1.20%（令和 5 年 12 月 1 日現在）
融資対象	従業員（家族従事者、パート、法人の役員除く）が商業・サービス業は5名以下、製造業・その他は20名以下の小規模事業者

※ご利用の際には各種要件がございますのでお問い合わせください。☎ 22 － 8330

令和5年度

市内事業所永年勤続優良従業員表彰式を挙行

40名が表彰の栄に浴する

おめでとうございます！

館山市と館山商工会議所が共催する、令和5年度市内事業所永年勤続優良従業員表彰式が、12月5日（火）館山商工会館で挙行されました。

この表彰制度は、他の模範となる勤労意欲と誇り高い愛社精神で、永年にわたり所属企業の発展に尽力し、さらに地域経済を力強く支える原動力である優秀な従業員を表彰する、権威の高い表彰制度です。

今回表彰された方は、館山市長・館山商工会議所会頭表彰、勤続30年以上4名、勤続20年以上10名、勤続10年以上26名、合計40名の皆様です。氏名及び事業所名は次のとおりです。（敬称略）

代表者謝辞　中川靖子さん

館山市長・館山商工会議所会頭表彰

◇勤続30年以上　4名

中川靖子（房州物流㈱）・渡辺和弘（房州物流㈱）・島野洋二（㈱スノー・フィード・サービス）・細川圭二（㈲館山自動車硝子）

30年以上代表　細川圭二さん

◇勤続20年以上　10名

福本力也（極洋船舶工業㈱）・渡邉陽介（極洋船舶工業㈱）・金子孝幸（ライフパートナー税理士法人）・石井良和（昭和運送興業㈱）・長谷川裕之（館山信用金庫）・井戸真奈美（館山信用金庫）・本間賢二（㈲房州日日新聞社）・渡邉誠人（㈲房州日日新聞社）・川股義光（㈲オサダ）・庄司徳久（金八商店）

20年以上代表　庄司徳久さん

◇勤続10年以上　26名

秋山大二（㈱ヤマス）・宮本有希（㈱ヤマス）・佐野和美（㈱ヤマス）・岡村哲也（極洋船舶工業㈱）・和泉順一（極洋船舶工業㈱）・鈴木春夫（極洋船舶工業㈱）・小出　亨（㈲大久保ガラス店）・佐々木真（㈲イワタニライフ）・鈴木竜二（㈱大和フーズ）・尾崎直也（館山生コン㈱）・石渡政樹（館山生コン㈱）・岡田　晃（昭和運送興業㈱）・小谷俊明（昭和運送興業㈱）・宮本教生（昭和運送興業㈱）・赤井賢一（昭和運送興業㈱）・池田悦夫（㈱スノー・フィード・サービス）・高梨清人（㈱スノー・フィード・サービス）・根本京子（㈲ケア）・笹生真美（㈲ケア）・渕邊　正（㈲ゆみや防災）・平岡慶久（㈲ゆみや防災）・若王子隆史（㈲ゆみや防災）・田中良幸（㈲房州日日新聞社）・齋藤　章（㈲館山自動車硝子）・山﨑梓（南房観光㈱）・渡辺大介（㈲オサダ）

10年以上代表　秋山大二さん

潮流を読む

「人的資本として将来必要な人材とは」

「人的資本」（human capital）という概念の根底には、人材が持つ能力や技能、資格など、生産力や経済活動に価値をもたらす資本（＝無形資産）が企業の持続可能なビジネスを形成していく上で重要という考え方がある。効率性の観点から少ない人材で生産性を高めるという「人的資源」（human resources）の考え方からのパラダイムシフト（＝根本的な変化）と捉えることができよう。つまり、人材を資本と見なし、企業の持続的な成長に欠かせないピースと考えられるようになってきたという根本の考え方の変化と見ることができる。

この人的資本に関して、2023年3月期の有価証券報告書から、上場企業など約4000社にその開示が義務化されている。これは金融商品取引法に基づく法定開示であり、本来ならば虚偽記載をすれば罰則の対象となる厳しい要件を伴う。しかし、現時点では、企業に義務付けられた記載、つまり人材投資額や社員満足度などの内容が、実際には記載通りの結果にならなくても虚偽記載とはならない。このため開示姿勢の積極性が損なわれないように考慮されているといえよう。とはいえ、冒頭で述べた人的資本の考え方のパラダイムシフトは企業の中で組織的に着実に行っていく必要がある。企業は、実際に投資額の実行や満足度を達成しつつ、中長期的な経営戦略、将来に想定するビジネスモデルの在りようを踏まえて、どのような人的資本が企業の競争力を維持するために将来的に必要かを、かなりの確度で確定することが投資家から求められているといえよう。

他方、生成AIの台頭など、テクノロジーの急速な進化により人的資本の概念に影響を与えかねない要素が生まれている。このため、これまで以上の事業環境の大きな変化が今後想定される中で、企業側が、5年先、10年先でも必要な人的資本を適切に捉えられるかという疑問が残る。さらに、無形資産重視を前面に打ち出してきたGAFAが主導するビジネスモデルのバブルがはじけ、むしろ無形資産よりオールドエコノミーといわれる産業の有形資産の価値が再評価され始めている。このような状況では、人的資本の考え方に多少の逆風が吹いてきているのではないか。このため、せっかく根付いてきた人的資本重視が、人的資源重視に戻っていくことが想定される。

日本企業は以前から終身雇用制が主流であり、人的資本を重視しているとも捉えられる。しかし、その対極にあるともいえるジョブ（業務）型の雇用は、どのジョブが将来必要なのかを判断する上で重要となる。企業は、終身雇用制では人にひもづくジョブを、将来のビジネスモデルに必要なジョブかどうかを見極めて、必要な人的資本として捉えられるかが焦点となろう。

これらを踏まえると、日本企業において人的資本の開示の在り方はどのように形成していけばよいのであろうか。人的資本の開示に関して金融庁が公表している好事例［注1］を見ると、「人的資本可視化指針で示されている2つの類型である、独自性（自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・指標・目標を開示しているか）と比較可能性（標準的指標で開示されているか）の観点を適宜使い分け、又は、併せた開示は有用」としている。この「独自性」を、明確な将来的な戦略として組織として共有していけるかが最も重要と考えられる。

人的資本を重視する経営とは、ただ単に、DX（デジタルトランスフォーメーション）志向で必要な人材の確保を意味するのではない。将来のビジネスにどのようにひもづけるのかが重要な視点である。このためには、持続可能なビジネスモデルを組織として志向していくことが必要となり、経営層だけでなく、全ての社員が共有して目指す必要があろう。逆にそれがなければ、人材を資本と見なし、企業の持続的な成長に欠かせないピースと考えられるようにはならないのではないか。

（10月20日執筆）

［注1］「記述情報の開示の好事例集2022」2023年1月31日。「有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示」の中の「2.『社会（人的資本、多様性等）』の開示例」。

株式会社大和総研 金融調査部
主席研究員　内野　逸勢

トレンド通信

「重富さんのビール体験がもたらす『モノやコト』以上のもの」

東京・銀座の広島県アンテナショップに、「ビール注ぎ名人」と呼ばれる重富寛（ゆたか）さんが4年ぶりに出張したので、訪ねてきました。普段は広島市の繁華街で、家業である重富酒店の一角で「ビールスタンド重富」という角打ちを拠点にしています。今年5月のG7広島サミットでは、国際メディアセンターでその名人芸を披露し、内外のメディアで話題になりました。

戦前からある注ぎ口を復刻したサーバーと現代のビールサーバーを駆使し、注ぎ方を変えるだけで、一つの銘柄の生ビールの味わいや口当たりをさまざまに変化させて提供します。それぞれの異なった味わいは、注ぎ方の違いでメニュー化されており、今回の東京遠征では6種類を出していました。

「注ぎ方で味が変わる」という話を初めて聞いた時はとても信じられず、実際に広島を訪ねて体験する前は「催眠術かオカルトの類いか」と思っていました。どうしてそんなことが可能なのか。かいつまんで言うと、注ぐ時グラスに入る流量や流速を変えて、発生する泡の密度や液体中の炭酸ガスの量などを制御しています。味わいや口当たりに影響する要素を注ぎ方で物理的に変え、その結果生じる微妙な違いを再現性高くコントロールしているのです。実際に何種類か飲んでみると違いに驚かされます。

それだけでなく重富さんのビール体験には、単においしいビールを飲むという行為以上の面白さと感動があります。ビールを注いでもらう間や味わっている間に重富さんは、ビールがいかに人類を長きにわたって幸せにしてきたか、そのためにビールづくりを手掛けた人たちがいかに苦労したかなど、さまざまなお話を聞かせてくれます。

重富さんが繁華街の一角で営むビールスタンドは、営業時間が午後5時から7時まで。食事やつまみも出さず、一人2杯までの制限もあります。それでも時によっては数十人が行列をつくり、開店早々に行っても1時間以上待つことがあります。これだけ人気店なのに、客単価を上げようとしないのは、そもそもの営業目的が自身の店の売り上げではなく、お客さんを集めて近隣の繁華街に回遊させる『ポータル』の役割を目指しているからです。また、その知識やテクニックを惜しげもなく同業者に伝えていて、広島の重富酒店の近くだけでなく、全国で重富さんの弟子や生徒に当たるビール注ぎ職人を育てています。

重富さんのビール体験の神髄は、ビールを通じて世の中の人が幸せを感じてほしいという思いにあります。普通ではあり得ないすごいビール（モノ）と、面白いお話やお店での人との出会いなどの体験（コト）以上に、こうした姿勢や考えに触れることで1杯のビールが客にとって特別なものに変わっているのです。

誰にでもできることではありませんが、どんなサービス業にも通じる大切な要素を含んでいると感じます。重富さんは、客が店を出る時「行ってらっしゃい！」と声を掛けます。その声を背中に聞いて、客は少し前向きになっている自分に気付くのです。私もそうでした。

日経BP総合研究所
上席研究員　渡辺　和博

法律・税務・商工相談

■法　　律　千葉県産業振興センター

■税　　務　佐藤　裕介　先生
　　根本　嘉美　先生

■商標 特許　神崎　正浩　先生

ご相談のときは事前にご連絡下さい。

会議所窓口相談

商工相談
金融相談
毎週水曜日
（電話相談随時
お気軽にご連絡下さい）

日本政策金融公庫
特別金融相談日
毎月第3金曜日
（事前にご連絡下さい）

中小企業のセキュリティ対策
情報リテラシー向上を

個人の行動が組織に影響

意図せず情報モラルに反することを行ったり、故意に不正を行ったりする人がいる。組織においては業務で急いでいたり、緊急対応をしていたりなど、精神的に追い込まれて、組織のためによかれと考えて規則に反してしまうこともあると考える。

いずれにしても、悪気があるかないかにかかわらず、自身の行為には責任が伴う。特に、組織においてはたとえ従業員の勝手な行動であったとしても組織への影響や責任が問われることが多くある。情報リテラシーの向上が必要な者は気を付けるべきことに自身で気付けないことが多い。そのため、組織は従業員に対して情報セキュリティに関する教育を行っていく必要がある。教育内容は教育対象とするケースにより異なる。従業員教育のポイントの一例を以下に記載する。

従業員教育の五つのポイント

①組織の情報セキュリティ・コンプライアンスに関するケース

情報リテラシーや情報セキュリティの向上を図る際は、教育のコンテンツに何を取り入れるべきか業務により異なる。独立行政法人情報処理推進機構（ＩＰＡ）など専門機関から発信しているコンテンツなどを参考にしていただきたい。また、内部不正に対する懲戒処分やそれを規定した就業規則に関する周知も行う。

②インターネット利用に関するケース

本物に似せた偽のウェブサイトがある。特に個人情報や金銭に関する情報の入力を求められたときには注意が必要である。

③ＳＮＳの利用に関するケース

掲載されている情報が正しいとは限らない。悪意の有無にかかわらず、誤った情報が広まる恐れもあるため、情報をうのみにしない。

また、情報を安易に拡散してしまうと責任を問われることがある。特にＳＮＳでは簡単に情報を見つけ、拡散できるが、意図せずデマの拡散や誹謗（ひぼう）・中傷に加担してしまう恐れがある。

そのため、情報発信は慎重に行う必要がある。真偽を判断できない情報や他人を攻撃するような発言は控える。一度インターネット上に発信した内容は完全に消去することは難しく、デジタルタトゥーと呼ばれる。そのため、感情のままに発信せず、いったん時間を置いて落ち着いて行う。

④教育受講時の心得

教育する際は受講者に以下のことを意識付けすることも必要である。

○他人事と考えずに受講すること

○就業規則、社内運用規則を理解すること

○事故を起こさないことは自分を守る意味もあること

○緊急時の報告先、報告方法を把握すること

⑤継続的に取り組む

定期的に、適切な時期に教育する組織における教育では、人の入れ替わり（新入社員、派遣、出向など）やイベント（長期休暇、社会情勢など）を考慮することも有効である。また、毎回同じ教育コンテンツではなく運用状況を確認し、コンテンツを見直すことも必要である。

効果的な講習会へ IPAが解説動画

ＩＰＡは11月13日、「中小企業情報セキュリティ講習能力養成セミナー」の無料配信を開始した。本セミナーは、中小企業の教育担当者や情報セキュリティ担当者を対象に、効果的な講習会の組み立て方や、講習用コンテンツの入手方法と解説のポイントなどを説明する。今年度からＹｏｕＴｕｂｅ「ＩＰＡチャンネル」にて一般公開となったため、気軽に受講することができる。従業員に対して情報セキュリティに関する教育を行っていく際の参考にしてほしい。

独立行政法人
情報処理推進機構　江島将和

講習能力養成セミナーはこちらを参照

女性活躍推進のために必要なこと

女性活躍推進が叫ばれて久しいですが、まだまだ実質が伴わない現場が多くあると感じます。特に相談が多いのは、女性職員を管理職に抜てきしたものの、本人から断られてしまうというもの。女性の管理職を増やしたいという企業の経営方針がなかなか実現しない問題の一つです。

では、女性が「昇進したくない」理由にはどのようなものがあるのでしょうか。女性側からの意見を聞くと、まず出張や転勤など勤務形態の問題が挙がってきます。管理職ともなれば、より厳しい勤務形態が予想され、今まで通りとはいかなくなるというわけです。

結婚しない、もしくは結婚しても子どもを持たないなど、ライフスタイルが多様化していますが、やはり育児や、さらには親の介護といった家族の問題で自由が利かないことが多く、昇進を尻込みしてしまう傾向があります。社内の制度や、社会的なサービスを受けられるといった仕組みは整備されてきているのですが、物理的な問題もさることながら、母親、妻、娘としての家庭での役割を満足に果たせないという精神的な重圧が大きいようです。家庭も仕事も中途半端になることを恐れて、やりたくても動けないジレンマを抱えてしまうことが昇進を断る理由であるケースが多いのです。能力が高く完璧主義、しっかり者で責任感が強いなど、管理職として適性がある人ほど、この感情を強く持ちやすいところも問題です。

職場におけるこのような理解はとても大切で、単なる制度にとどまらず、精神的なケア（相談ができるサポート体制など）の充実が望まれます。

また、職場を離れても復帰できる体制、リモートの併用、時短、スーパーフレックスタイム制（限られた時間内での選択ではなく、夜間も休日も含めて勤務時間を選べる）など、業務内容によると思いますが、いろいろな勤務制度のパターンを念頭に置き、取り入れていくことが必要です。

女性管理職が増えると多様性が望みやすくなり、多角的な視点を持つことにもつながります。何よりも対外的イメージの良さが得られ、有能な人材の獲得など求人にもプラスに働く可能性が高いのです。

女性活躍推進のために必要なことを今一度見直し、女性に限らず、全員が働きやすい職場を目指してほしいと思います。

日本メンタルアップ支援機構
代表理事　大野　萌子

ドバっとたっぷりあんがのってる！甘すぎず、とてもおいしいです！
毎日がんばってくれているスタッフへ
おだんごの差し入れ
でもいかがですか？
粒あんだんご　ずんだだんご　スイートポテトだんご
ピーナッツだんご　宮醤油と千葉のりの焼きだんご
みたらしだんご　その他全15種 ＋ 季節限定メニュー数種
事前にお電話でご注文いただけますとお待たせせずにお渡しできます！
おいしいお茶とだんごの店 里見茶屋
館山市館山236 館山城 城内公園内
年中無休／9時～19時
里見茶屋 検索
0470-29-5100

ふるさとの味覚を自由に
詰め合わせて
南房総GIFT
館山商工会館 物産展示場

新入会員紹介 どうぞよろしくお願いいたします！

	事業所名	代表者	住　所	営業種目
【会員】	GLAMOROUS(グラマラス)	西川はるな	北条 2617-32	飲食業
〃	㈱マービー館山第２工場	河西啓明	那古 1208	マーキングペンの製造
〃	合同会社 ホモデルフィナス	成田　均	犬石 45-5	ジャック・マイヨールメッセージ記念館の運営他
〃	オフィス アイディール	熊澤幸弘	宮城 1200-2	不動産賃貸業
〃	カーショップ　ジャスティー	小澤茂樹	山本 2303-6	自動車販売
〃	Autonomous　Technologies (オートノマス　テクノロジーズ)	香川千波	那古 702-13	サーバー運用・プロダクト開発・事業開発コンサルティング・民泊事業
〃	㈲レインボー	安田信之	北条 1223-5	不動産貸付
【特別会員】	ヤマミツ産業	小柴弘幸	南房総市前田 672	革のライダーシャツ製造、縫製業

2024年開運カレンダー 先着30名様にプレゼント

当所作成の2024年開運カレンダー「大吉招福ごよみ」を会員の中から先着30名様に差し上げます。
ご希望の方は
[☎22-8330] までお申し込み下さい。

充実した設備と細かいサービス
大型カラー印刷機完備 !!
○チラシ・パンフレット印刷
○オンデマンド印刷
　データ入稿～印刷～製本
○記念誌・自分史・郷土史
　写真集・自費出版　etc…

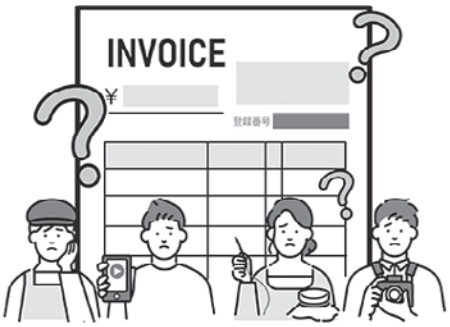
株式会社 集賛舎 SHUSANSHA
館山本社・館山工場
館山市山本226　〒294-0014
TEL.0470-22-2277
FAX.0470-23-2278
千葉支社(経営本部)
千葉市中央区生実町2498-8　〒260-0813
TEL.043-300-8661
FAX.043-300-8665
お気軽にお問合せください

気象予報士×税理士 藤富郷の クラウドな話

「インボイス制度で広がる影響」

10月からインボイス制度が始まりました。大きな混乱はなく静かなスタートになりましたが、影響が出てくるのはこれからです。

インボイス制度とは、消費税の適格請求書保存方式のことです。簡単にまとめると、買い手側は支払った消費税額の証明にインボイス登録番号が記載された領収書など（インボイス）が必要となり、売り手側は課税事業者でなければインボイスを発行することができないという制度です。



実施直前になってインボイス制度が話題になりましたが、制度を導入することが決まったのは2015年12月の税制改正大綱の閣議決定であり、8年ほど前のことです。消費税率の10％への引き上げも決まったため、多くの国民に対して直接の影響が大きい消費税率アップに注目が集まり、インボイス制度はその当時ほとんど報道されませんでした。

インボイス制度では、免税事業者が大きな影響を受けるため、課税事業者への転換がポイントになります。免税制度は、特に個人事業主や小規模事業者にとってメリットが大きい制度で、事務負担や税務コストへの配慮によってつくられています。ただ、取引先との関係から、今後は自ら課税事業者への転換を選択せざるを得ない状況にもなっており、法律を維持しながら免税制度が形骸化するように見えます。

課税事業者にも影響はあります。これまでは物を買うときや仕事を依頼する際は、相手が消費税を納めているのか納めていないのか、知る必要はありませんでした。今後は原則、買い手の課税事業者は、相手先が課税事業者か免税事業者かを登録番号から確認し、区別する手間が生じるようになります。取引先が免税事業者である可能性もあり、個人事業主との取引が多い事業者は、契約内容など調整も行う必要があります。

一方、インボイス制度をチャンスと捉え、免税事業者に対してもこれまでと変わらない取引を行う事業者が出てきています。なぜなら、税のコスト増加よりも問題となる、今後の人手不足に備えて優秀な人材確保を優先するためです。

これも、経営判断の一つの要素になります。

コロナ禍による社会の変化もあり、仕事の多様化と副業の推進による経済効果がより期待される時代になりました。ただ、インボイスで負担が大きくなることにより副業に二の足を踏むことも懸念されます。インボイス制度は、税務だけでなく、経済や労働など社会生活にも影響が出てきます。後に振り返ってみれば、社会の大きな転換点になっているかもしれません。

気象予報士兼税理士　藤富　郷

ゆとりのためのこのプラン

館山商工会議所
財形貯蓄事務代行制度

～会員事業所の財形事務を代行いたします～

館山商工会議所では会員サービスの一環として「財形貯蓄事務代行制度」に取り組んでいます。

面倒な財形の事務手続きを事業主に代わって代行いたします。

この機会にぜひ財形制度の導入をご検討いただき、当所の事務代行で財形をスタートしましょう。

「会議所だより」に広告を掲載される会員事業所を募集しております!!

【掲載料】
約45mm×約85mm
10,800円～

問合せ　館山商工会議所
TEL 0470-22-8330